

Ответы на эти вопросы должна дать общественная наука и, прежде всего, социология.

На наш взгляд, сегодня можно выделить в качестве проблемы, представляющей научный интерес, *влияние социокультурных факторов на формирование мотивации к труду работников государственных организаций*. Исследование этой проблемы ставит перед нами следующие задачи:

- выявление влияния современного общества на развитие отдельного работника и государственных организаций в целом;
- определение места и роли исследуемой социальной группы в новой формирующейся системе общественных отношений;
- рассмотрение с учетом существующих теорий мотивации к труду мотивационных предпосылок у индивидов к занятию данной деятельностью;
- выявление совокупности факторов, позитивно или негативно воздействующих на оценку обществом работников государственных организаций.

Отметим, что практическая значимость анализа данной проблемы связана с необходимостью повышения эффективности системы управления и мотивации персонала, а также улучшения имиджа работника государственных организаций, укрепления его социальной значимости в обществе.

Васильева Е.И. г. Екатеринбург

СТИМУЛИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОЛИТИК ВЕЛИКОБРИТАНИИ (1997– 2000 ГГ.) И НИДЕРЛАНДОВ (1991 – 2000 ГГ.)

Во многих странах, особенно в тех, где в 1980-е гг. государственная служба активно критиковалась, можно увидеть попытки ремотивировать государственных служащих. Привлечение правильных людей к работе, мотивированных работать эффективно для достижения целей организации, и поощрение их за хорошее выполнение работы, расценивается как жизненная часть любой длительной реформы государственной службы, и возможно гораздо более эффективная и долгосрочная стратегия, чем структурные изменения.

В данной статье представлен компаративный анализ политик, направленных на ремотивацию государственных служащих Голландии и Великобритании. Сравнение было проведено на основе традиционной для научной литературы дихотомии, исследующей проблему мотивации государственных служащих, – мотивация (и соответствующее стимулирование) в государственном секторе / мотивация (и соответствующее стимулирование) в частном секторе.

Мотивация государственных служащих в Великобритании традиционно описывается в рамках термина «этос государственной службы» (public service ethos), который представляет собой смесь верований, предположений и представлений об одобряемом поведении на государственной службе. Public service ethos является этическим ядром или кодексом поведения государственных служащих в Великобритании, но наряду с инструктивными функциями, имеет и мотивационный аспект[1]. В шестидесятые годы XX в. государственная служба Великобритании подверглась ожесточенной критике: госслужащие характеризовались как дилетанты, ничего не понимающие в управлении. Ответом на эту критику стали радикальные реформы консерваторов, во многом изменившие этические основы государственной службы (1979-1997). Пришедшее на смену консерваторам правительство лейбористов демонтировало многие рыночные механизмы и провозгласило необходимость укрепления, охраны и формальной институционализации тради-

ционных ценностей государственной службы, хотя и на фоне нового государственного управления[2].

В свою очередь, голландский вариант интересен стремлением к «нормализации» государственной службы. «Нормализация» в нашем контексте – выравнивание политик стимулирования в государственном и частном секторах, уменьшая различия насколько возможно[3]. Переход к «нормализации» и соответственно более широкое принятие ценностей частного сектора продолжили инкрементальное реформирование государственной службы, начавшееся после Второй мировой войны и характеризующееся отходом от господства закона в административной культуре в сторону более плюралистической и консенсусальной модели, основанной на гибкости.

В результате проведенного исследования были сделаны следующие выводы.

Нидерланды и Великобритания в самом начале отвергли стратегии поддержания статус-кво, перейдя к решительным действиям. Но реформы были вызваны различными причинами. Если в Нидерландах больше довели «внешние» факторы – рынок труда, падение престижа государственной службы, международный контекст; то в Великобритании – «внутренние» (идеологические и сомнения в способности государственной службы выполнять решения правительства).

Механизмы формирования политики схожи – в обеих странах существует развитая система советников, аналитических центров и других экспертов. Но в Нидерландах государственные служащие являются одними из ведущих советников при принятии решений, в то время как влияние служащих на политику в Великобритании ограничено.

Результаты рассматриваемых политик можно аналитически оценить несколькими способами – с точки зрения ставшей уже классической формулы «работать лучше, стоить меньше» и поставленных целей.

1. «Работать лучше, стоить меньше». В исследованиях ОЭСР сделан вывод о том, что при реализации многих программ не удалось добиться удовлетворения мотивационных требований, связанных с реальной оплатой по эффективности. Фактические данные, приведенные в докладе, свидетельствуют о том, что большинство работников не считают оплату по результатам поощрением на фоне роста общей эффективности. Таким образом, меры политики содействовали повышению эффективности деятельности не через заложенные механизмы мотивации служащих, а через последствия, то есть изменения в характере, объеме работы и организации управления, необходимые для их внедрения[4]

Что касается сокращения расходов, то обе страны достигли сокращения расходов. Но Нидерланды достигли пропорционально гораздо большего сокращения государственных расходов[5].

Доверие граждан к государственной службе в обеих странах падало, но в Великобритании меньшими темпами, чем в Нидерландах. Если до реформ в Голландии более пятидесяти процентов доверяли государственным служащим, то в 2000 г. таких осталось менее 40 процентов[6]. Однако уровень доверия, на наш взгляд, тесно связан с общим сокращением государственных расходов в этих странах, и различной структурой этих сокращений. Так, незначительное падение доверия граждан к государственной службе в Великобритании объясняется увеличением расходов в двух важнейших для общества сферах здравоохранения и образовании при лейбористах.

Таким образом, несмотря на соответствие результатов формуле «работать лучше, стоить меньше» нельзя сделать однозначных выводов о влиянии политик стимулирования на мотивацию государственных служащих.

2. Достижение поставленных целей. Политика «нормализации» осуществлялась даже более высокими темпами, чем изначально предполагалось, что объясняется особен-

ностями формирования рассматриваемой политики в Нидерландах. Привлекательность государственной службы для граждан, в целом, повысилась, так как в 2001 и 2002 годах ежегодный рост численности государственных служащих составил 1,3%. Успех связан с преобладанием инкрементального подхода к формированию любой политики в Нидерландах, привлечением к ее формированию голландского академического сообщества, сильной академической школой государственного управления и непосредственным участием государственных служащих. На протяжении реформы в Голландии не было «драматических волн» как в Великобритании, и это возможно только в рамках административной системы, гордящейся своим согласованным характером.

В Великобритании в 2002 г. комитет государственного управления сделал доклад, в котором подчеркнул что этос государственной службы контрольная точка для всего остального в программе реформы, но по-прежнему этос остается скорее большой проблемой, чем ресурсом реформирования государственной службы. В смутных временах для государственной службы более ясный и более явный путь объяснения ее ценностей необходим. Поэтому этос должен быть создан. Он не может рассматриваться как само собой разумеющееся, а должен быть усилен[7].

Вместе с тем, политика, проводимая в Великобритании, позволила в значительной степени нивелировать серьезное противоречие, характерное для многих стран, стремившихся создать высококвалифицированный и активный персонал при сокращении рабочих мест и желании сэкономить. Перемены в векторе развития, возврат к традиционным ценностям и более сочувствующее отношение к государственным служащим положительно повлияли на мотивацию государственных служащих.

Таким образом, политика стимулирования государственных служащих, мотивация чиновников всегда включены в действующую политическую систему. Несмотря на первоначальный взгляд на мотивацию и новое государственное управление как на определенную моду, на стремление не отстать от лидеров и сильное одностороннее влияние международного контекста, нельзя сказать, что спустя годы реформ в анализируемых странах сложилось универсальное видение политики стимулирования на государственной службе. В связи с этим при изучении проблем мотивации и стимулирования государственных служащих необходимо уделять внимание институциональным, надличностным факторам.

В заключении необходимо отметить, что несмотря на выявленные различия, реальная политика не существует в обозначенном варианте дихотомии. В Великобритании традиционные ценности государственной службы накладываются на функционирующую концепцию нового государственного управления, а голландская «нормализация» переплетена с закрепленными в соответствующем кодексе этическими аспектами.

Данный компаративный анализ опирался на литературу и вторичные данные. Тем не менее, результаты проведенного сравнения могут быть использованы для формулирования гипотез социологического исследования проблем мотивации государственных служащих.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Vandenaabee W., Horton S. The Evolution of the British Public Service Ethos: A Historical Institutional Approach in explaining Change // http://soc.kuleuven.be/so/ethics/paper/Paper%20WS2_pdf/Vandenaabee&Horton.pdf
2. Необходимо отметить, что возврат к традиционным ценностям государственной службы (к этосу государственных служащих) начался еще раньше – при Дж. Мейджере после скандалов с участием высших должностных лиц.
3. Vandenaabee W., Hondelghem A., Maesschalck J., Depré R. Values and motivation in public administration: public service motivation in an international comparative perspective

http://scs.csc.go.kr/Common/Download3.asp?FilePath=Board_Nation&FName=Values%20and%20Motivations%20in%20Public%20Service.pdf

4. Политика в области оплаты труда по результатам для служащих правительства: основные направления в странах, состоящих в ОЭСР Проект "Административная реформа" [Электронный ресурс] / THALES Engineering & Consulting. Электрон. текстовые дан. [Б.м.], 2005. Режим доступа: <http://www.thec.ru/>, свободный. Загл. с экрана.

5. Pollitt C., Bouckaert G. Public management reform: a comparative analysis. Oxford University Press. 2004. p. 109.

6. Ibid., p. 119

7. Winstone R. Whither the Civil Service? <http://www.parliament.uk/commons/lib/research/rp2003/rp03-049.pdf/>

Власова О.И., г. Екатеринбург

ТРУДОВАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ РАБОТНИКОВ

Традиционно рост темпов промышленного производства ориентирован на оптимизацию и усовершенствование различных сфер человеческой жизнедеятельности. Рост воспроизводства материальных и нематериальных благ представляется условием прогресса, внедрения новых наукоемких технологий, появления более усовершенствованных машин и механизмов. Научный и технический рост имеет и обратные, негативные стороны, в частности, рост темпов производства, внедрение новых технологий способствует резкой динамике темпов социальных изменений, особенно в трудовой сфере.

Переход к информационному обществу, увеличение инноваций и внедрение всех обозначенных компонент в современное производство с экономической точки зрения позитивно отражается на количестве, качестве, востребованности и конкурентоспособности продукции. Однако, обратная сторона динамики – социальное самочувствие работников, включенных в постоянно изменяющийся производственный процесс. Естественная, обусловленная социально-биологическими особенностями факторами, потребность работников – это потребность в стабильности, размеренности, предсказуемости, трудовой стабильности.

В современном обществе изменчивость производственных процессов необратима и неизбежна, следовательно, возникает необходимость разрешения социального противоречия между нарастающими темпами изменений и потребностью в успешной социальной адаптации к изменяющимся условиям. Иными словами, мы имеем проблему адаптации к инновациям.

Значительная часть определений категории «стабильности» предполагает непрерывность существования, отсутствие резких изменений, и т.д.[1]. Определение понятия трудовой стабильности осложняется расхождением толкования стабильности как «отсутствия изменений», и трудовой стабильности как предпочитаемых условий труда (высокой заработной платы, отсутствие сокращений, карьерный рост и т.п.), так, данное определение имеет и феноменологический компонент.

Несмотря на доминирующую субъективную составляющую, трудовая стабильность является неотъемлемым и важнейшим аспектом, определяющим успешность адаптации к изменяющимся условиям.

В сложившейся ситуации остро стоит необходимость выработки адаптационных механизмов, способствующих выработке и поддержанию трудовой стабильности. Современные работники испытывают острую необходимость в определенности и предсказуемости грядущих изменений. Необходимо выработать определенные адаптационные стратегии, выражающие готовность и возможность работников приспосабливаться к темпам перемен.